

赤十字病院における専門看護師の活動2 －ADL維持向上に向けた集団体操－

京都第一赤十字病院 看護部¹⁾、日本赤十字看護専門看護師会²⁾

○大畑 茂子^{1,2)}

【目的】急性期病院ではADL維持向上等加算により病棟内の予防行為が診療報酬上評価されるようになった。しかし当院では疾患別リハビリの需要が高く、リハビリ専門職の病棟配置に至っていない。そこで看護師主体で早期離床、ADL維持向上に向けて集団体操を毎日実施した。その取り組みと参加者の状況から病棟内集団体操の可能性について報告する。

【取り組み】1. 期間：平成27年2月1日～現在継続中 2. 対象者：集団体操が可能と判断した入院患者。特に転倒転落リスク2以上の患者には、集団体操の目的を説明し継続して参加できるよう支援する。 3. 方法：平日の15時～15時10分 病棟アイルームにおいて集団体操を実施。4. 倫理的配慮：集団体操への参加は自由意思とした。

【結果】1. 調査期間：平成27年2月1日～平成27年4月30日 2. 参加者の概要：1) 参加実人数：84人、一日平均10人、2) 年齢：40～98歳、3) 診療科別主な傷病名：呼吸器内科（肺瘍、COPD、肺炎）呼吸器外科（肺癌）耳鼻科（喉頭癌、甲狀腺癌）。3. 成果：1) ADLスコア（DPC）：5点以上低下2人、4～1点低下6人、0～4点改善52人、5点以上改善19人、2) 転帰：自宅65人（77%）、転院13人（16%）入院継続4人（5%）死亡2人（2%）3) 在院日数：1～15日36人（45%）、16～30日18人（23%）31～45日11人（14%）46～60日8人（10%）61日以上6人（8%）

【考察】疾患別リハビリに限られた時間では、ADLの維持向上は難しく、患者の自主訓練や看護師による病棟リハビリは重要である。また疾患別リハビリ対象外の患者では入院生活や治療の影響による体力の低下を自覚しており、集団体操が退院後の運動習慣につながる可能性が示唆された。さらに集団体操は、患者・家族と看護スタッフとの交流の場となり、ADLの維持だけでなく、心の健康維持に貢献していると考えられる。

0-5-05

看護管理者育成の取り組み －ランチタイムを活用した伝達講習－

古河赤十字病院 看護部

○印出 恵子、小林 香津子、森田 初美

【はじめに】従来師長・係長の院外管理研修受講後の伝達は、時間外に行っている。しかし、会議や残務により時間調整がつかない状況があった。また、会場予約も難しくタイムリーな情報共有が出来なかった。そこで、学会のランチオンセミナーにヒントを得て、昼休みに実施した。会場手配も容易となり、短時間開催は出席し易くこの取り組みにより管理者の行動変容に繋がったので、報告する。

【目的】タイムリーな伝達と情報共有による学びから看護管理者育成が出来る。

【方法】水曜日、12時30分～13時迄、パワーポイント・OHP・資料を主に用いて実施した。また、伝達日は発表者が自主的に予定を立て、実施する体制とした。

【結果・考察】伝達項目を纏めると「管理・教育・安全・経営・災害対応」が多かった。毎月平均2回程度開催され、以前は平均5割の参加率が6・7割に上がっている。背景としては自部署に支障の無いように業務調整を行って、ランチタイムを活用することが参加に繋がった。新しい情報を得て臨床に活用する意見も複数あった。さらに伝達後の意見交換では、管理者間のコミュニケーションの助にもなり、連帯感が深まった。伝達側は研修内容や資料を準備する過程で研修を振り返り、認識を強めるよい機会となった。しかし一方で、参加も発表も自主性を尊重したことから、発表者及び参加者に偏りが見られた。本結果を受け、今後の看護管理者育成の手段として、発表者を指名制とすることや計画的な開催の検討が課題と考える。

【終わりに】タイムリーな伝達により情報の周知と共有が図れ、発表者参加者共に学びの場となった。課題解決に向けて、さらに検討を重ねていきたい。

0-5-07

手術室オンコール体制への勤務変更に伴う体制の整備と効果 那須赤十字病院 看護部

○清水 美子、高橋 美知子

【目的】A 病院手術室では、2012年の病院移転を機に2013年度には更なる手術件数の増加が見込まれた。限られた看護要員を活用し、安全に手術を提供することを目的に、夜勤をなくし完全オンコール体制への変更と整備を行った。その効果を報告する。

【方法】1) 対象：手術室看護師28名 2) 期間：2012年7月～2015年4月 3) 方法

(1) オンコール体制の整備

超緊急手術の受け入れの整備 長時間手術時の応援体制の整備や時差出勤の取り決め オンコールや長時間勤務後の代休や年休取得の取り決め

(2) 効果の測定

手術1件あたりの看護要員数 手術件数と時間外勤務の比較 看護師の意識調査

4) 倫理的配慮 実践の目的・方法を説明し協力の同意を得る。調査の賛同は自由であり個人を特定せず不利益が生じないことを説明する。本報告は、看護部臨床研究審査を受けている。

【結果】夜勤をなくし番番を6名にしたことで、概ね3～4人/日の看護要員増となり、局麻以外の手術に3人/件で担当でき、定時外手術の3列稼働を可能にした。その結果、手術件数は11%増加し、時間外勤務は1.3時間/人/月の増であった。看護師の意識調査では、手術を効率的に稼働できるようになった。術前訪問やカンファレンスが充実した。マニュアルの整備や教育に時間が当てられ質向上に繋がった。年休を取得しやすくなった。定時で帰宅でき家族との時間が増えた。生活のリズムが整い精神的・身体的に安定した。その反面、オンコールによる待機時のプレッシャーや通勤の焦りなども意見として挙がった。【考察】勤務体制の変更と整備を行い、定時内に看護要員を手厚く配置したことで、安全に手術を提供できるばかりでなく、看護師のWLBの充実も図れるようになったと考える。今後は更なる体制整備に努めたい。

赤十字病院における専門看護師の活動1 －専門看護師の活動の分析－

京都第一赤十字病院 看護部¹⁾、日本赤十字専門看護師会²⁾

○田中 結美^{1,2)}

【目的】日本赤十字専門看護師会は、赤十字の施設などにおける高度看護実践とケアの質の維持向上及びその発展に寄与することを目的として活動を行っている。会員数は2015年5月現在10分野54名に達した。日本赤十字専門看護師会に所属する専門看護師の活動の現状について報告する。

【方法】日本赤十字専門看護師会に所属する専門看護師を対象とし、研究参加に同意の得られた専門看護師29名の2014年度の活動報告を分析した。倫理的配慮として、活動内容等の提出を持って研究参加の同意が得られたものとした。

【結果】専門看護師の組織での位置づけは、看護部フリーポジションが11名（37.9%）、病棟9名（31%）、外来3名（10.3%）、職位は師長8名（27.6%）、係長9名（31%）、スタッフナース11名（37.9%）であった。活動時間は、終日が13名（44.8%）、半日～1日/週が4名（13.7%）、不定期が4名（13.7%）、なし・時間外が5名（17.2%）であった。活動内容として、専門領域のサブスペシャリティを生かした専門外来を開設している専門看護師は8名（27.6%）、多職種チーム活動を行っている専門看護師は18名（62.1%）であった。教育活動として、専門領域の院内教育26名（89.7%）、院外教育22名（75.9%）、専門看護師大学院生への教育活動16名（55.2%）であった。また、看護師及び他職種からの相談、倫理調整、専門分野の研究活動を行っていた。10名（34.5%）が管理業務を兼任していた。

【考察】専門看護師は、領域の特性を生かし、高度看護実践のケアの質の向上に向けて取り組んでいる。専門看護師として終日活動している者が半数未満という現状であり、専門看護師の活動の成果を可視化し、活動が推進できるように取り組むことが課題である。

0-5-06

赤十字病院における専門看護師の活動3 急変関連対応研修定着化の取り組み

さいたま赤十字病院、さいたま赤十字病院専門・認定看護師会¹⁾、日本赤十字専門看護師会²⁾

○古厩 智美^{1,2)}、齋藤 美和¹⁾、福田 真弓¹⁾

【目的】当院専門・認定看護師会主催のインストラクショナルデザインに基づいたリーダー看護師対象のシミュレーション教育研修の構築は前々年度に発表した。研修獲得した行動様式を、確実なものにするまでのシステムがないため、研修事後課題として研修修了生のフォローアップ研修を開催、評価を行ったので報告する。

【方法】以下を受講生に対する課題とした1) 各所属部署の急変前・急変時対応における問題点を抽出する。2) 受講生が、受講プログラムのどの要素を用いると改善できるかを検討し、計画立案する3) 受講生と当専門・認定看護師会所属メンバーと協働で各部署の勉強会を実施する

【結果】当該研修には、13部署132名が参加した。1) 受講生の背景 平成25年度当該研修受講生は15名、看護師経験中央値13年であった。2) フォローアップ研修実施までの専門・認定看護師会でのフォロー体制 当該会所属の急性・重症患者看護専門看護師と集中ケア認定看護師が、受講生と面接を計13回（平均1.4回実施）、メールでのやりとりを合計13回（平均1.8回）実施した3) 受講生が抽出した問題点の概要 (1) フィジカルアセスメントが弱い (2) 医師に報告しても、患者が急変する可能性があるという緊急性が伝えられない (3) 急変時の記録が書けない4) 受講生が選択・計画したプログラムの概要を上記問題点を改善するために選択したプログラムの要素は以下で、受講生自ら講義を行うなどした。(1) キラージンブと迅速評価およびSBARでの報告：10部署 (2) 急変時記録：2部署 (3) セン妄と意識評価：1部署

【考察】研修生が病棟リーダーとして病棟問題を分析し、研修内容を自ら所属部署看護師に還元する形式をとることで、内容の振り返りと同時に、行為様式の定着化が図れたと考えられる。

0-5-08

手術看護に生かすリフレクション ～誕生月リフレクションの試み～

熊本赤十字病院 救急集中治療病棟

○平野 美和子

手術は患者にとって重大な人生のイベントである。手術看護は、その重大かつ危機的なイベントに向かう患者に寄り添い、心理的支援・急変への対応・安全の確保を行う。手術室看護師はその業務の多様さに比し、患者からの反応が得られるコミュニケーションの場面は非常に限定的である。手術を受ける患者へ適切な援助を行うには、短時間で効果的に信頼を得、長時間の手術の安全を保障する専門的な技術と知識が必要である。今回、手術看護の専門性を語り、暗黙知・経験知を共有し、看護の質を高める為の自律性を養うことを目的とし、スタッフ個々人が主体的にリフレクションを行う会の開催を「誕生月リフレクション」として平成26年4月から毎月行い、その後振り返りとしてアンケート調査を行った。内容は当院看護部倫理審査委員会の承認を得、回答者の調査書提出をもって同意を得たとした。その結果、回答者は全体的に「看護や看護観を振り返った」「経験を共有できた」「多様な視点や価値観を知った」と感じていた。また、手術室勤務経験年数が多いほど、多様な気持ちの変化を感じていた。手術室勤務年代別では、1～3年目は「看護ケアの参考になった」4～6年目では「改めて気づいたことがあった」7～9年目では「語りの内容に関係した人々の気持ちや改めて考え直した」10年以上では「事例検討の重要性を感じた」という項目が特に多かった。手術自体の特性や倫理的理由から、隔離された個別な環境で行われる手術室の業務は、経験者の看護を目の当たりにする機会が極めて少なく、その専門性や技（わざ）の伝承や獲得には多大な努力や工夫を必要とする。このようなリフレクションの機会を得たことで、手術看護の経験や価値観の共有を行い、今後のモチベーションの向上、看護の質向上の足掛かりとなった事が示唆された。